Comisión de
Legislación del Trabajo
S/C

Versión Taquigráfica N° 1134 de 2012

SEÑOR INSPECTOR NACIONAL DE TRABAJO

Visita a la Comisión

**Versión taquigráfica de la reunión realizada
el día 4 de julio de 2012**

(Sin corregir)

PRESIDE:	Señor Representante Martín Tierno.
MIEMBROS:	Señores Representantes Pablo D. Abdala, Domingo Bocchiardo, Carlos Coitiño y Raúl Olivera.
DELEGADO DE SECTOR:	Señor Representante Roque F. Ramos Espíndola.
ASISTE:	Señor Representante Dionisio Vivian.
INVITADOS:	Señor Inspector Nacional de Trabajo, doctor Juan Andrés Roballo.

SEÑOR PRESIDENTE (Tierno).- Habiendo número, está abierta la reunión.

La Comisión de Legislación del Trabajo da la bienvenida al señor Inspector General del Trabajo y de la Seguridad Social, doctor Juan Andrés Roballo, quien ha sido convocado por diferentes planteamientos que nos han realizado delegaciones que nos visitan cotidianamente. Le hemos enviado las versiones taquigráficas de las reuniones que tuvimos con varias delegaciones, para darle cuenta del temario que queríamos tratar en esta sesión; se trata de ocho puntos, aunque tal vez se incluya alguno más por parte de los señores Diputados.

Si al doctor Roballo le parece bien, empezaríamos por el tema relacionado con los trabajadores de las empresas envasadoras de gas licuado de petróleo. El Inspector General del Trabajo nos hizo llegar una carpeta, que fue repartida a todos los señores Diputados, con las actuaciones que ha tenido la Inspección en dichas plantas.

SEÑOR ROBALLO.- Agradezco la invitación.

Como ustedes saben, en el Ministerio y, especialmente, en la Inspección consideramos siempre muy positivo este intercambio que se da a partir de la visita a la Comisión y en un intercambio regular que se tiene por parte de los legisladores con la Inspección por diferentes temas. Eso es bueno por la trasmisión de

información, que consideramos esencial para las dos organizaciones, y también porque nos parece importante tener una mirada externa que nos haga las anotaciones y las precisiones que entienda pertinentes, porque por más que ponemos mucho esfuerzo en el trabajo, siempre es bueno tener una especie de intercambio con quien ve de afuera cómo vienen funcionando las cosas.

Voy a hacer un relato sucinto de la actuación de la Inspección en el área de las empresas de gas licuado de petróleo y la situación de los trabajadores a partir de la denuncia de la presencia de trabajadores con plombemia. También haré una breve referencia al trabajo que viene realizando la Comisión Tripartita Sectorial, que ha tenido algunas acciones efectivas e interesantes, porque si bien ya fueron remitidos los documentos correspondientes a la Comisión, en el ínterin han pasado otras cosas que debo informar.

El sindicato hizo una denuncia por presencia de plomo en sangre de algunos trabajadores en diciembre del año pasado, especialmente con respecto a la planta de Acodike, a partir de lo cual se formó un expediente en la Inspección. En diálogo con los trabajadores en el momento de presentar la denuncia, trasmitimos que no queríamos llevar este tema a la Tripartita, porque requería una acción de fiscalización inmediata a través del procedimiento habitual. Los trabajadores estuvieron de acuerdo y se procedió de esa manera. Lo aclaro porque cuando hay comisiones tripartitas sectoriales a veces se analiza si la temática puede ser tratada en ese ámbito en virtud de que requiere algún nivel de profundidad en la negociación de algunos aspectos, pero nos parecía que este era un tema para pasar rápidamente a la fiscalización.

Fue así que se concurrió a la planta de Acodike y en un primer acto inspectivo se hizo un relevamiento de la planta y se intimó a la empresa a presentar ante la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social, en primer lugar, la identificación de los procesos productivos que podían involucrar la utilización o existencia de plomo o de productos producidos que lo contuvieran; en segundo término, la ficha de seguridad de dichos productos; en tercer lugar, la identificación de puestos de trabajo por área y por sector, contemplando los diferentes turnos y número de trabajadores expuestos, y en cuarto término, la identificación de los trabajadores expuestos, con documento de identidad, sexo, edad, antigüedad en la empresa, puesto de trabajo y si tuvo exposición previa.

La empresa presentó esa documentación intimada. Hicimos una nueva visita en la que se volvió a hacer intimaciones. Esta vez se exigió el examen de plombemia de los trabajadores listados y de otros trabajadores que no pertenezcan ni hayan pertenecido a los sectores identificados, a modo de muestro. Ya en ese momento había una identificación preliminar del lugar donde podría haber exposición al plomo; entonces, no solo se intimó los exámenes de esos trabajadores sino también de un grupo de trabajadores en diferentes puestos de trabajo, a modo de sondeo, para determinar si la presencia del plomo era solo en ese lugar o en algún otro. También se exigieron controles higiénicos ambientales y personales -es decir, medición de la presencia del plomo en el ambiente y en la persona, y, esencialmente, las mediciones de polvo metálico de plomo en los sectores y los puestos de trabajo que se habían identificado. Asimismo, se intimó el protocolo de vigilancia médica, conforme a las disposiciones del Decreto Nº 307, de 2009.

La empresa presentó la documentación. Posteriormente y de oficio se decidió en la Inspección proceder de la misma manera en las empresas Riogas y Megal, y así se hizo. Hubo diferentes actuaciones, básicamente iguales a las que ya relaté, en ambas empresas.

Las tres empresas identificaron el mismo proceso como la posible fuente de exposición al plomo, que tiene que ver con el taller de mantenimiento, un lugar donde se hace el pulido de las válvulas de las garrafas. Vi en las versiones taquigráficas que fue muy bien explicado por las dos partes lo atinente al material utilizado -litargirio -y a por qué tenía esa presencia. Se trata de un elemento que se utilizaba para sellar la válvula y que se había dejado de usar en el año 1999, pero a partir del mantenimiento o recalificación de las garrafas y las válvulas, el proceso de limpieza de ese material y la cantidad de garrafas que aún lo contienen, hacen que se verifique su presencia, que inclusive permanecerá durante un tiempo importante hacia delante.

En el caso de Acodike, de dos exámenes de plombemia realizados a los trabajadores expuestos en el taller de mantenimiento, hubo cinco valores que dieron por encima de los límites de referencia que, como ustedes saben, es de 30 microgramos por decilitro de sangre, de acuerdo a los términos de referencia internacionales y a la normativa nacional. Posteriormente, se presentaron exámenes de plombemia de otros quince trabajadores de planta afectados a otros puestos de trabajo distintos al taller. Esos valores dieron por debajo de los límites higiénicos permitidos, salvo el caso de una trabajadora que se había desempeñado previamente

en el sector de taller de válvulas. Eso hizo que pudiéramos concluir, tanto la Inspección como las empresas, que efectivamente la fuente de presencia de contaminante estaba en ese lugar y no en otros.

A partir de eso, se empezó a trabajar -como indican la normativa y el sentido común -en el mecanismo para evitar o neutralizar el riesgo. Lo primero que hay que hacer es actuar en la fuente y fue así que Acodike implementó un sistema cerrado con extracción localizada y filtro recolector para el trabajo con las válvulas. Los trabajadores con plombemia fueron derivados al Banco de Seguros del Estado a los efectos de su incorporación al protocolo de vigilancia médica para el seguimiento y control; además de habérsele intimado y de haber dispuesto lo pertinente, también se estableció un protocolo de vigilancia en la empresa. Seguramente en estos días la empresa Acodike sea intimada a presentar exámenes de plombemia de sus trabajadores, más allá de lo que disponga el Banco de Seguros del Estado, a los efectos de tener una confirmación de que las intervenciones y las medidas indicadas sean efectivas para evitar la exposición de los trabajadores y minimizar los riesgos.

En el caso de las empresas Riogas y Megal, en las que se procedió de la misma manera, los exámenes de los trabajadores no arrojaron presencia de plomo por encima de los límites higiénicos permitidos. Sin perjuicio de ello, las empresas realizaron un proceso a los efectos de evitar que en el futuro se puedan dar estas situaciones, especialmente en los lugares que fueron identificados con la presencia del litargirio.

Riogas implementó el mismo procedimiento de trabajo y maquinaria automática que Acodike. Cabe aclarar que cuando digo Acodike me refiero también a la empresa tercerizada que tiene trabajadores desempeñándose en el taller de recalificación de válvulas.

SEÑOR PRESIDENTE.- ¿Cuándo implementó ese proceso Riogas? Lo pregunto porque cuando vinieron los representantes de la Cámara Uruguaya de Gas Licuado nos dijeron que estaban en proceso de implementarlo.

SEÑOR ROBALLO.- En aquel momento, Riogas presentó -incluso ante la Inspección -documentación y presupuestos que acreditaban que estaba en el proceso de instalación. Hoy podemos decir que hemos comprobado que se instaló esa máquina automática y que también se dispuso ese trabajo que implica elementos de protección personal y un procedimiento que minimiza la exposición del trabajador que opera la máquina y los niveles en el medio ambiente de trabajo; como hay extracción localizada y filtros, no se esparce al resto del ambiente, exponiendo a otros trabajadores.

Habíamos observado esto en Riogas, cuando se hizo la inspección del taller de válvulas, constatándose que no solo había una exposición del trabajador pues el polvo que se genera, se esparce. Por esta razón otros trabajadores también se encontraban expuestos. Entonces, con estos mecanismos se elimina esa posibilidad y se cumple la doble función de proteger al trabajador involucrado en ese puesto de trabajo y al resto de los trabajadores. Riogas instaló la misma máquina y en los próximos días va a presentar la medición ambiental de la presencia de este elemento, así como también los exámenes de los trabajadores.

En Megal se instaló un mecanismo diferente: una especie de cabina, con un procedimiento que utiliza granalla metálica y no arenado. El proceso es granallado; puede hacerse con arena, metal u otro elemento. En este caso, estamos hablando de granalla metálica, que es mucho más conveniente que la arena para la limpieza de las válvulas. El operario no está en la cabina sino afuera. Mete los brazos con protección.

(Diálogos)

—— Exactamente. Es como si fuera una incubadora.

Es decir que no está expuesto al polvo que se genera ni a la granalla. Es así; es como una incubadora.

Nos parece que es un mecanismo apropiado porque elimina esos dos factores que mencionaba recién: la exposición del trabajador que realiza esa tarea y la del resto de los trabajadores, en otros puestos de trabajo, que se pueden ver afectados a partir de la presencia del polvo en suspensión en el ambiente de trabajo.

En Megal se intimó los análisis a todos los trabajadores y presentó los análisis de todos los trabajadores. Es una empresa más chica y se procedió de esa manera. En Riogas se procedió a la presentación de los

exámenes de los trabajadores involucrados en esos puestos de trabajo y al muestro a que hacíamos referencia hoy. Inclusive, la empresa presentó más exámenes de los que se habían pedido por parte de la Inspección. También se intimó -y está por presentar -el protocolo de vigilancia médica, a los efectos de hacer un seguimiento. Sucintamente esto es cuanto tenemos para informar de todos los expedientes que lleva adelante la Inspección a partir de la denuncia de plomo en sangre. Esta situación va a merecer un seguimiento regular por parte de la Inspección Nacional de Trabajo. Ello va a implicar la presentación de los elementos a los que recientemente hacíamos referencia ante la Inspección, es decir, la evolución de los trabajadores al amparo del Banco de Seguros del Estado y sus exámenes médicos y el protocolo de vigilancia médica, no solo del Banco de Seguros del Estado, sino también de las empresas respecto de sus trabajadores. Todo esto surge a partir de esta realidad, de la presencia de un elemento contaminante importante que, si bien fue corregido, requerirá un seguimiento especial.

SEÑOR OLIVERA.- Queremos recordar que la Comisión contó con la presencia de la Cátedra de Salud Ocupacional de la Facultad de Medicina. En esa oportunidad nos brindaron información muy esclarecedora y dejó constancia de que desde el punto de vista técnico y científico se había actuado rápidamente, detectando focos, aislándolos y atacándolos. Creo que la Inspección General del Trabajo actuó rápidamente aplicando procedimientos que tenemos gracias a los avances científicos.

Los planteos hechos por el Inspector General del Trabajo ratifican las constataciones que ya nos había dejado la Facultad de Medicina a través de un extenso y preciso informe. También se hizo referencia a lo complejo de ir corrigiendo estos procesos ya que era muy dificultoso detectar los focos. Ellos hicieron una extensa exposición general de la plombemia, explicando cómo actúa en la sociedad en su conjunto.

Yo quería recordar las afirmaciones que realizaron los científicos que vinieron a la Comisión, enfocando la correcta actuación que se ha llevado adelante con respecto a este tema.

SEÑOR PRESIDENTE.- Vamos a solicitar al señor Inspector General del Trabajo -luego le haremos llegar la nota correspondiente -que nos haga llegar los informes que se realicen a partir del seguimiento que va a realizar la Inspección; a la carpeta en la que tenemos todos los documentos vinculados con este tema queremos agregar los informes que está haciendo el resto de las empresas.

Quisiera realizarle una pregunta que tal vez el Inspector General del Trabajo ahora no pueda contestar, pero es bueno que conste en la versión taquigráfica.

¿Se ha inspeccionado el tratamiento final de los residuos? Los empresarios manifestaron que estaban tratando de corregir esa situación.

SEÑOR ROBALLO.- Me parece absolutamente procedente que la Comisión tenga la información actualizada. En la medida en que se vayan cerrando los expedientes y viendo los avances, informaremos a la Comisión.

Con respecto a la disposición final de los residuos hay dos aspectos. Uno de ellos es el tratamiento de los efluentes de las empresas, ya que si bien no se encontró presencia de plomo, en algún momento hubo cierta sospecha. En ese caso no se constató presencia de plomo por encima de los valores establecidos en los trabajadores que se desempeñan en ese lugar. Sin perjuicio de eso, hubo una atención especial. En esas situaciones intervienen también otros organismos especializados del Estado: la Dirección Nacional de Medio Ambiente y, sobre todo, la Intendencia de Montevideo. De acuerdo con lo que entienden estos organismos, hemos visto en los expedientes que las empresas vienen procediendo de forma correcta. No tengo muy claro cuál es la disposición final; lo que nosotros analizamos es el proceso de trabajo para acopiar esos materiales que tienen riesgo. La tarea se lleva a cabo con elementos de protección especiales y los materiales son colocados en una terrina. No tengo información acerca de la disposición final de esas terrinas, pero quedamos con cierta tranquilidad desde el momento en que es controlada por los dos organismos que mencioné. Por lo que vi en los expedientes los informes son positivos.

El otro aspecto son los residuos que quedan en los filtros de estas máquinas y también de la que utiliza granalla metálica. De acuerdo a los informes de los inspectores, el procedimiento que se realiza hace que el trabajador tenga una mínima exposición. Al utilizarse los elementos especiales de protección personal no hay

riesgo de contaminación en la manipulación de ese polvo que queda concentrado en la máquina y en los filtros.

Los inspectores me hacían referencia a que la extracción localizada es a través de una máquina bastante poderosa que minimiza la posibilidad de que el polvo se esparza o vaya a otro lugar.

SEÑOR COITIÑO.- Me gustaría intervenir después de que el Inspector General del Trabajo presente los distintos temas para tener una visión más general. En este tiempo que hemos trabajado en la Comisión algunos temas han sido reiteradamente planteados por parte de los trabajadores. Por lo tanto, intervendré luego de contar con toda la información y tal vez agregaré alguna sobre los trabajadores de transporte de gas.

SEÑOR ROBALLO.- He visto que los trabajadores, las empresas y la Comisión han estado preocupados por el tema. En el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social hemos trabajado sobre otros aspectos vinculados a las condiciones de trabajo que tienen que ver, básicamente, con el esfuerzo físico y repetitivo. No solo se trata del peso de las garrafas, sino también de la repetición de la tarea.

También estuvimos realizando un trabajo relacionado con los call center de las empresas y con lo que se viene abordando en la Comisión Tripartita a partir del informe de la Facultad de Medicina firmado por el doctor Tomasina, que estuvo en la Comisión. Comparto que hicieron un análisis muy importante. De hecho, en representación del Banco de Previsión Social la doctora De Ben integra el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y junto con quien preside la Inspección, y los actores sociales se viene trabajando en este tema.

Asimismo, recibimos información sobre la situación de los fleteros de las empresas de gas licuado de petróleo. Los trabajadores hacen referencia a que tuvieron una reunión formal conmigo para tratar su situación desde el punto de vista de la seguridad y de la salud. Creo que hay un riesgo importante que tenemos que abordar. A pesar de que este conjunto de trabajadores y algunas empresas que tienen trabajadores realizando estas tareas no integran la Comisión tripartita, de todas formas, se hizo un trabajo en ese sentido que contó con una posición buena y propositiva, tanto por parte de trabajadores como de empleadores.

En la Comisión plantearon las condiciones generales de trabajo y tiene que ver con las características de la relación que existe entre estos trabajadores y las empresas que integran la Cámara de Gas Licuado de Petróleo, esencialmente Acodike y Riogas, y Ducsa. Estas empresas están asociadas a Ducsa para la explotación del gas licuado de petróleo.

Si bien ellos hacen referencia a que tuvieron una reunión conmigo, yo no me reuní formalmente con ellos. Ellos estaban haciendo una movilización en la puerta del Ministerio y allí tuvimos una breve conversación mientras salía de una reunión y entraba a otra. Me plantearon que seguramente necesitarían una reunión para tratar esa temática y yo me puse a las órdenes. Ya conocía algunos de esos aspectos, sobre todo lo que tiene que ver con las empresas unipersonales, que en el pasado han tenido un uso indebido y que, de alguna manera, han disfrazado relaciones laborales típicas. Todavía estamos en un proceso que permita transparentar ese tipo de relaciones; no quiero hacer juicios a priori porque hay que analizar cada caso. La derogación del artículo 178 de la Ley Nº 16.713 que establecía una presunción a favor de las unipersonales, a nuestro juicio, deja las cosas en su justo término, y hay que analizar cada caso. No prohíbe las unipersonales, pero ya no se genera una herramienta de presunción a favor de las unipersonales. Hay que analizar cada caso para ver si efectivamente se cumplen las condiciones que requiere el desempeño de una tarea en ese régimen o si se trata de una relación laboral típica.

Cuando nosotros mantenemos una conversación, sea en el despacho del Inspector General, en un corredor del Ministerio o en la vereda, la tomamos como una reunión de trabajo y asumimos el compromiso de realizar algunas inspecciones o citar a algún ámbito de trabajo. Para nosotros no importa si es formal o informal; debe primar el objetivo: procesar y resolver las cuestiones. Los trabajadores me anunciaron que iban a solicitar una reunión para tratar el tema más fondo y les dije que yo estaba dispuesto. Les pregunté cómo estaban las negociaciones. Ellos me dijeron que estaban citando a las empresas a DINATRA para una negociación colectiva y que estaban esperando tener alguna reunión para, según lo que tuvieran arriba de la mesa, llegar a la Inspección General del Trabajo. No sé si fue en ese momento o a posteriori que les transmití que me

parecía importante involucrar al Banco de Previsión Social, que es el que califica a las empresas unipersonales o relaciones laborales típicas, pero que eso no quería decir que la Inspección entendiera que no tiene competencia para intervenir; en todo caso podría actuar conjuntamente con el Banco de Previsión Social. Así lo venimos haciendo en varias áreas. De hecho, hubo una comunicación con el Presidente del Banco de Previsión Social y conversamos brevemente de este tema. Él me confirmó que tampoco tenía una denuncia concreta, pero que estaba a la espera, porque veía que había movimiento en ese sentido.

Anoche el Director Nacional de Trabajo, Luis Romero, me manifestó que en estos tres días el Ministerio había trasmitido de alguna manera a las partes la necesidad de lograr alguna solución porque ya hace bastante tiempo que se está trabajando. Precisamente: anoche acordamos que según lo que pasara nos reuniremos para decidir si se debe intervenir en la materia. Se volvió a expresar la necesidad de involucrar al Banco de Previsión Social.

¿Por qué digo que es importante la reunión con los trabajadores para dar el paso? Se podría pensar que se puede actuar de oficio o resolver. Hay veces que debemos tener cuidado cuando se está en proceso de negociación. Los propios trabajadores solicitan esos días para ver si se logra un mejor esquema de intercambio con las empresas y un resultado positivo. Cuando conversamos en la puerta del Ministerio, una de las cosas que yo les pedí es que cuando tuviéramos la reunión fueran con algunos elementos que facilitan el trabajo a la Inspección, por ejemplo, la cantidad de trabajadores involucrados por cada empresa, cuándo están en la empresa, dónde reparten, etcétera. Esta información es muy importante en el caso de los fleteros que se trasladan de un punto a otro de la ciudad. Para realizar una tarea efectiva es muy importante conocer de antemano cuándo, dónde y haciendo qué los vamos a encontrar. Quedamos a la espera de eso y de lo que suceda en estos días.

A partir de que el tema se trató en esta Comisión y de que existió esa conversación con los trabajadores -pero quedó en suspenso una acción concreta, ayer coincidíamos en una conversación con el Presidente del Banco de Previsión Social en cuanto a que estos organismos, pasados estos dos o tres días, van a tomar alguna decisión en función de la publicidad que tomó el asunto y de que tenemos conocimiento de eso. Por tanto, merece un análisis y una intervención concreta.

SEÑOR PRESIDENTE.- Si no se hace uso de la palabra, se pasa a considerar la situación planteada por los trabajadores de Casinos del Estado.

SEÑOR ROBALLO.- En lo que tiene que ver con la comparecencia de la asociación de funcionarios administrativos de Casinos del Estado, como expresaba informalmente antes de iniciarse la sesión, la Inspección General del Trabajo y Seguridad Social a nivel público solo tiene competencia en lo que tiene que ver con condiciones ambientales de trabajo, es decir, seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, y no en cuestiones vinculadas con condiciones generales de trabajo, léase salarios, licencias, salarios vacacionales, aguinaldos, etcétera. Sin embargo, cuando algunos aspectos que son típicamente de condiciones generales de trabajo involucran cuestiones de seguridad y salud, podrían hacer procedente la intervención de la Inspección General del Trabajo y Seguridad Social. Por ejemplo, hace más o menos un año y medio una empresa privada planteó a la Inspección General del Trabajo y Seguridad Social que quería hacer un corrimiento de los tiempos de descanso de los trabajadores, a partir de un decreto que lo habilita y dentro de determinado esquema. La Inspección informó que si la empresa iba a aplicar una norma vigente, no sería necesario que la Inspección se expresara a priori. Es decir, no nos sonó muy claro por qué se necesitaba nuestra expresión de antemano. La empresa insistió y a partir de eso la Inspección General del Trabajo y Seguridad Social no analizó si se estaba aplicando bien o mal el decreto para pasar el descanso intermedio hacia una punta u -otra de la jornada de trabajo, sino que, como se trataba de un proceso productivo en el que se utilizaba maquinaria, hizo un estudio de seguridad y salud. Es decir, analizamos si al final de la jornada, cuando los trabajadores acumulaban mucho más tiempo de trabajo, se veían aumentadas las posibilidades de accidentes de trabajo por el cansancio natural y la manipulación de la maquinaria. Ese es el punto de entrada de la Inspección en esta materia.

A nivel público, el análisis que podamos hacer debe ir en ese sentido. Todos sabemos que el régimen público es bien distinto al privado en lo que tiene que ver con el efectivo goce de las licencias, la acumulación de días de licencia y de descanso, etcétera. Si lo analizamos desde el punto de vista de las condiciones generales de trabajo, la Inspección General del Trabajo y Seguridad Social no tendría competencia para intervenir ni

corregir nada en ese sentido, pero en la versión taquigráfica se hace referencia a que eso puede afectar las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores. En ese sentido, debemos prestar atención al punto.

También advertimos en la versión taquigráfica que las autoridades de este organismo hacen referencia a que se modificó la reglamentación, a partir de que reconocen que había una irregularidad y, además, malas prácticas, de alguna manera, en la acumulación de días de descanso y licencias. A su vez, percibí que los trabajadores y las autoridades hasta hacen una referencia a un tema económico, salarial. Para la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social nunca y de ninguna manera se pueden mezclar las cuestiones de seguridad y salud con las salariales. Sin embargo, como el asunto no es de intervención tan clara de la Inspección General del Trabajo y Seguridad Social, sí de DINATRA -que no queda muy claro si está tratando ahí; tengo entendido que no-, si la Comisión entiende que procede nuestra intervención, como se hizo un planteo concreto en la Comisión, aunque no directamente vinculado con la seguridad y la salud, que podría vincularse con esta situación, la Inspección General del Trabajo y Seguridad Social, de oficio o a partir de estas visitas a la Comisión y también de nuestra comparecencia, puede intervenir solicitando información, tanto a los trabajadores como a las autoridades de Casinos del Estado para que aclaren la situación y eventualmente diseñar una intervención que analice la afectación de la seguridad y salud de los trabajadores a partir de este régimen que aparentemente se daba en el pasado y que sería corregido por esta nueva norma, y qué es lo que se está planificando.

Se me ocurre que se podría hacer esto. Aclaro que la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social no tiene ningún planteo concreto, salvo el que hace esta Comisión.

SEÑOR PRESIDENTE.- Si estamos de acuerdo con lo que plantea el Inspector General del Trabajo y Seguridad Social, pasamos al otro asunto.

SEÑOR COITIÑO.- Este tema queda abierto.

El Inspector plantea un asunto complejo, que es la vinculación de lo salarial con las condiciones de trabajo. El trabajo sin descanso tiene efectos. Probablemente, sea una de las tantas áreas donde no queda claro cuándo procede la intervención.

Sería interesante analizarlo, porque esta situación se vincula con Casinos del Estado, pero no olvidemos que también existe actividad privada y departamental, como me acota el señor Presidente.

SEÑOR PRESIDENTE.- Seguiremos trabajando en este tema.

SEÑOR ROBALLO.- Entonces, espero eso, sin perjuicio de que la Inspección a partir de esta sesión pueda tener contacto con las partes.

Quiero agregar algo. Por las características de las tareas y por un planteamiento de los trabajadores, si bien no es una rama de actividad que de acuerdo con la normativa vigente exija la conformación de una comisión tripartita, informo que en lo que tiene que ver con la empresa Hípica Rioplatense se instaló una tripartita de seguridad y salud, cuyo principal objetivo era reactivar el ámbito bipartito, diseñar un proyecto de trabajo y hacer un seguimiento. Se está trabajando de buena forma. Se logró reactivar ese diálogo necesario y estamos conformes con ello.

Digo esto porque tiene que ver con esta actividad. Inclusive, ahora se me ocurre que podemos analizar paralelamente ambas situaciones para saber cuáles podrían ser los puntos de abordaje.

SEÑOR PRESIDENTE.- Si no se hace uso de la palabra, pasamos a considerar la situación planteada por los funcionarios del Ministerio de Vivienda, Ordenamiento Territorial y Medio Ambiente.

SEÑOR ROBALLO.- De la comparecencia de los funcionarios del Ministerio de Vivienda, Ordenamiento Territorial y Medio Ambiente y luego de la señora Ministra y su equipo indagamos -cuál ha sido nuestra actuación en este caso.

En la versión taquigráfica se hace referencia a un proceso de trabajo en el que se da un desencuentro entre los grupos de trabajadores y el equipo de dirección del Ministerio. En ese tipo de situaciones, a priori, no hay una intervención clara de la Inspección, salvo que esas diferencias, que tienen que ver esencialmente con la gestión y la designación de tareas, estén vinculadas con un aspecto ilegítimo o antijurídico, como puede ser la discriminación sindical. En ese punto podría intervenir la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social y no en los otros casos que se plantean, que tienen que ver con la gestión de un Ministerio y con decisiones político- institucionales, que no compete a la Inspección analizar. Eventualmente los actos administrativos son pasibles de recursos ante el mismo órgano y también de examen posterior en el Tribunal de lo Contencioso Administrativo. La Inspección en estos casos actuaría cuando conjuntamente con estas decisiones existan elementos, como decía recién, antijurídicos como, por ejemplo, el acoso moral y laboral, la represión sindical u otro tipo de discriminación.

Si bien los trabajadores hacen referencia a que hay elementos de discriminación, la Inspección no tiene ninguna denuncia concreta en ese sentido. En la mayoría de los casos que tienen que ver con condiciones ambientales o generales de trabajo, la Inspección actúa a partir de denuncias y esencialmente de oficio, sin necesidad de denuncia. Sin embargo, en las cuestiones que tienen que ver con todas las formas de acoso y discriminación, el protocolo indica que se requiere una denuncia de la o de las personas afectadas o de la organización de trabajadores, porque se necesita la identificación clara de quien ejerce esa conducta antijurídica, de quiénes son las supuestas víctimas, el relato de los hechos, cuáles son esas conductas que constituyen la violación a los derechos fundamentales y elementos probatorios imprescindibles para proceder. Aunque no existan elementos probatorios, cuando se trata de estos temas, la Inspección tiene un procedimiento de fiscalización, con reserva de identidad de quien es relevado en el lugar de trabajo. Es una herramienta cuestionada, pero muy útil, que ha dado mucho resultado.

Por la importancia del procedimiento y los bienes jurídicos involucrados, se requiere una denuncia, y la Inspección no tiene una denuncia en este sentido. Si la Comisión entendiera que eventualmente podría existir en este caso una afectación de derechos fundamentales, como los que se derivan de la libertad de sindicalización, de huelga, etcétera, utilizando un criterio amplio, la Inspección podría diseñar una intervención, a partir de lo que se ha manifestado en esta Comisión. Lo dejo a criterio de la Comisión, porque la intervención que se hace en este tipo de situaciones es a partir de la denuncia, y como actualmente estamos en un proceso de fortalecimiento de las organizaciones de trabajadores -en general, cuando se dan estas situaciones, ya sea por la denuncia de las personas involucradas, como de la propia organización-, todos los años aumentan las denuncias y los procesamientos de denuncias que nos demuestran que es una herramienta eficiente para abordar la temática, aunque no siempre se pueda llegar a buen puerto para corregir las situaciones.

Dejo abierta la posibilidad, si la Comisión lo entiende pertinente, utilizando un criterio muy amplio en la intervención de la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social.

SEÑOR PRESIDENTE.- Este tema lo seguiremos trabajando.

Quiero informar que el Ministerio de Vivienda, Ordenamiento Territorial y Medio Ambiente es uno de los tres Ministerios donde se está aplicando un proceso de reforma del Estado de donde podrían derivar algunas de las correcciones a las denuncias presentadas.

Asimismo, hubo cambio de titular en la Cartera de vivienda, porque gran parte de lo que relatan los trabajadores tiene que ver con problemas con la anterior Ministra de Vivienda, Ordenamiento Territorial y Medio Ambiente.

SEÑOR ROBALLO.- Quiero comentar otro aspecto.

Al final de la correspondiente versión taquigráfica, cuando se retira la representación del Ministerio de Vivienda, Ordenamiento Territorial y Medio Ambiente, el señor Diputado Puig hace referencia a una empresa tercerizada que se ocupa de la limpieza del Hospital Departamental de Florida y a las condiciones ambientales inadecuadas de trabajo y también a una situación de represión sindical. A partir de este planteo estuvimos rastreando el asunto. Efectivamente, la Inspección ya tiene actuaciones en la materia, y se están procesando dos expedientes en la Inspección. Uno tiene que ver con el control de las condiciones ambientales

de trabajo y el otro con la violación de derechos fundamentales, vinculados con el derecho de sindicalización. El expediente es el Nº 5940/2012.

La inspección de condiciones ambientales de trabajo ya se hizo y se hicieron intimaciones para corregir esas situaciones.

A su vez, se está dando vista a la empresa -no sé si ya no habrá vencido en estos días el plazo -para que se exprese acerca de la violación de los derechos fundamentales denunciada.

SEÑOR PRESIDENTE.- Se pasa a considerar la situación planteada por los trabajadores de la Intergremial Marítima.

SEÑOR ROBALLO.- En la comparecencia del SUNTMA en la Comisión se hizo referencia a dos aspectos. Uno tiene que ver con el cumplimiento de la Ley Nº 18.881 y el otro está vinculado con el control de las condiciones de trabajo en los buques; agregaría -porque últimamente hemos tenido mucho intercambio de información con esta organización -los trabajadores que se desempeñan en diferentes actividades en el recinto portuario.

Antes de continuar debo informar que la Inspección, y a partir de una solicitud de la Administración Nacional de Puertos y del SUPRA, sindicato del puerto, ha decidido instalar un ámbito tripartito, a efectos de construir una norma de seguridad y salud para las actividades portuarias. Será una norma compleja que requerirá mucho trabajo, pero más allá de que hoy la alcance la normativa vigente, la actividad merece una normativa específica que atienda las diferentes realidades. Esperamos trabajar rápidamente en esa materia.

Me quiero referir concretamente a las posibilidades de fiscalización de las condiciones de trabajo, que no tienen que ver solo con seguridad y salud, sino también con la formalidad. Tratándose del territorio nacional y de trabajadores que se desempeñan en él, la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social tiene competencia, más allá del lugar físico en el que estén e, inclusive, más allá de su nacionalidad. Esto nos diferencia de algún país vecino.

Hay un caso concreto que se plantea cuando el buque no está amarrado en el muelle. En ese caso, si queremos proceder, por ejemplo, a la fiscalización de un buque que está fondeado en el antepuerto, se requiere el auxilio de la Prefectura Nacional Naval, que puede circular debidamente, ya que cuenta con los elementos necesarios para hacerlo en condiciones seguras.

La práctica indica que cuando se requirió ese mecanismo, se utilizó. Recuerdo un accidente a fines del año 2010 en el que la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social, con el auxilio de la Prefectura Nacional Naval, procedió a hacer la investigación del accidente. No recuerdo si fue en el antepuerto, pero los trabajadores se tuvieron que trasladar en una lancha al buque con el auxilio de la Prefectura Nacional Naval y no hubo ningún problema ni cuestionamiento ni dudas sobre la competencia o las posibilidades de hacerlo.

Tampoco hemos tenido ninguna denuncia concreta en la que se nos pida que abordemos un buque. Sin duda, necesitamos el auxilio de la Prefectura Nacional Naval, pero la gran mayoría de las veces, inclusive, en contacto con la organización de trabajadores, la fiscalización se realiza eficientemente, apenas el buque atraca. Hemos recibido comunicaciones de los trabajadores y denuncias que tienen que ver con aspectos de formalidad y cuestiones ambientales de trabajo. Se nos ha avisado que el buque equis llega al puerto entre las horas tal y cual. La Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social prepara todo y espera al buque apenas ingresa y realiza la fiscalización pertinente.

Entonces, a priori, no visualizamos un problema de posibilidad de fiscalización de la realidad de los trabajadores en el buque, porque, ya sea fondeado en el antepuerto, en el muelle o llegando, las condiciones de trabajo que se deben controlar no varían. Lo que sí debería pensarse es que lo que no hacen los Inspectores es embarcarse en el buque y salir, por ejemplo, para fiscalizar el proceso de trabajo durante la pesca, es decir, fuera de los límites del Puerto

Las cuestiones que podemos comprobar son las que nos plantean los trabajadores, que tienen que ver con seguridad y salud, tanto en el proceso de la pesca como en el muelle. Si se diera esa situación, habría que analizarla. Hasta ahora, no se nos ha solicitado ni se ha dado. Reconozco que ahí sí podría haber dificultades,

porque se necesitaría otro tipo de preparación de parte del Inspector y documentos habilitantes, además de disponer que un funcionario del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se embarque por equis cantidad de días, para controlar el proceso de trabajo.

Hasta hoy, no se nos ha planteado la duda sobre si es imprescindible hacerlo, pero a partir de esta comparecencia del SUNTMA, lo tenemos en carpeta. Si hubiéramos tenido una solicitud concreta, lo hubiéramos analizado. Tenemos un intercambio regular.

Paso al siguiente tema, que son las cuestiones de formalidad. Si no recuerdo mal, en la versión taquigráfica se hace referencia, sobre todo, a empresas tercerizadas que no cumplen con los laudos en cuanto al salario, a la ropa de trabajo y, a nuestro juicio, también en cuanto a los equipos de protección personal, porque hay tareas que lo requieren. A veces, hay una confusión en cuanto a lo que es la ropa de trabajo y el equipo de protección. Puede ser lo mismo, o no. En este caso, se podría decir que es lo mismo, que la ropa de trabajo constituye un equipo de protección personal por el tipo de tarea que se desempeña.

Con representantes del SUNTMA hemos tenido, por lo menos, dos o tres reuniones en lo que va del año, donde se nos planteó la situación y se nos pasó información concreta. Como ustedes saben, a veces, en el proceso de carga o descarga de un buque se contrata determinada cantidad de trabajadores a través de esos procedimientos por unos días u horas. Estamos afinando con la propia organización de trabajadores la información para que la Inspección pueda llegar en el momento en que esos trabajadores se están desempeñando, inclusive, a través de un mensaje de texto o una llamada telefónica. Así hemos procedido. En la última reunión que tuvimos con el SUNTMA -no hace más de dos semanas, hemos acordado un mecanismo de comunicación directa y rápida, para que la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social, que tiene un equipo especial de inspectores dedicados al trabajo en puerto, proceda rápidamente a la fiscalización, tanto en condiciones generales como ambientales de trabajo.

Si la Comisión lo estima pertinente, podemos remitir -aunque son muchos -los datos de algunos expedientes, a fin de que tengan conocimiento. Pero se trata de varias empresas que tienen muchos expedientes, porque es un área en la que se da mucha informalidad y una presencia importante de la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social. Habrá que revisar si no se requiere un énfasis mayor. Pero, repito, estamos en diálogo con la organización de trabajadores y nos hemos puesto a su disposición para que nos pasen la información, a fin de actuar en el momento oportuno.

SEÑOR PRESIDENTE.- Sería bueno para la Comisión contar con algunas de esas actas de inspección.

Pasamos al tema relacionado a la cooperativa COSSAC.

SEÑOR ROBALLO.- Con respecto a lo planteado por los trabajadores de esa empresa en esta Comisión, la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social abrió dos expedientes. Uno refiere a condiciones generales de trabajo, es decir, al cumplimiento del laudo y la denuncia que hacen los trabajadores sobre esa situación, y otro, a la represión sindical o violación de los derechos fundamentales de sindicalización, a partir de las decisiones de la empresa de envío al seguro de paro, etcétera. Los dos expedientes están activos. Las partes han tenido un trabajo importante en ambos.

En lo que refiere al expediente de represión sindical, se hizo una denuncia, se dio vista a la empresa -la cual contestó en diferentes términos -y se abrió la prueba. Tanto los trabajadores como la cooperativa presentaron escritos en los que solicitan el diligenciamiento de oficios y prueba documental y también la declaración de un importante número de testigos. De hecho, la División Jurídica de la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social me hizo una consulta sobre la cantidad de testigos presentados, que, a veces, se limita por alguna cuestión de eficiencia y rapidez.

Llega un momento en que los testimonios se empiezan a repetir y no es necesario diligenciarlos todos, pero debido a las características de la denuncia, a la respuesta de la empresa y al enfrentamiento de las partes, hemos tomado la decisión de procesar toda la prueba. En alguna prueba, sobre todo, documental, que sea absolutamente inconducente o impertinente, seguramente, se hará esa apreciación, pero en lo que tiene que ver con las declaraciones testimoniales, la toma de declaración de todos esos testigos va a llevar varias jornadas, y en estos días la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social está fijando las audiencias correspondientes. De manera que ese expediente está en plena actividad.

En lo que tiene que ver con el expediente de violación del convenio colectivo, la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social realizó una actuación inspectiva en la empresa, la cual hizo determinados descargos. Los inspectores entendieron que algunos no correspondían. Se acaba de diligenciar un oficio a la DINATRA -Dirección Nacional de Trabajo, que, entre otras cosas, controla una situación que argumenta la empresa, lo que en el ámbito del Ministerio se denomina descuelgue del convenio

Se trata de una especie de excepción al cumplimiento del convenio, que se procesa en el propio Consejo de Salarios y tiene que estar autorizado. No se puede hacer a través de la propia iniciativa del empleador o un simple acuerdo de un grupo de trabajadores con el empleador, porque podría implicar la vulneración de derechos, especialmente, en lo que tiene que ver con las posibilidades de los trabajadores que están expuestos y, además, porque, de alguna manera, se caería el sistema de negociación colectiva y el cumplimiento efectivo de los laudos.

A partir de esa realidad, tanto los inspectores como Jurídica, ya están confeccionando informes y en breve habrá alguna resolución, no sé si definitiva, pero se trata de un expediente que la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social viene procesando de forma bastante activa.

Si les parece pertinente, podemos remitir a la Comisión un informe sobre el estado de las actuaciones o una copia de los expedientes.

SEÑOR PRESIDENTE.- La Comisión también recibirá a la Dirección de la cooperativa, de manera que, sería bueno que contemos con ese informe que se nos está ofreciendo.

El siguiente punto es el relativo a los empleados del "free shop" del Puente Internacional San Martín, en Fray Bentos.

SEÑOR ROBALLO.- También hay expedientes en la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social respecto a la empresa DAROK.

Básicamente, los trabajadores refieren a una situación de incumplimiento de la normativa general. Se denuncia la aplicación indebida de una rotación de los trabajadores y también descuentos indebidos en sus salarios.

La empresa DAROK generado varios expedientes en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, sobre todo, por la solicitud de prórroga del seguro de desempleo, a partir del corte de los puentes, así como también convenios de horarios, en la Dirección Nacional de Seguridad Social. En la Dirección Nacional de Trabajo está lo que tiene que ver con el efectivo ejercicio de los derechos sindicales de un grupo de trabajadores y la constitución de otra organización de trabajadores en la misma empresa, que es comunicada a la Dirección Nacional de Trabajo, que es la competente para abordar y dirimir las eventuales diferencias que ahí se generen, de acuerdo con la normativa vigente y las normas internacionales en la materia. O sea que esos aspectos que han sido planteados en la comparecencia están siendo abordados por la Dirección Nacional de Trabajo. El expediente que está en funcionamiento en la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social tiene que ver con condiciones generales de trabajo.

Rápidamente, me voy a referir a los principales puntos que, además, han sido intimados a la empresa.

Ha habido observaciones en la planilla de control de trabajo, el Libro Único. También se han hecho observaciones a los recibos de salarios, ya que varios no cumplen con los requisitos del Decreto Nº 108 en cuanto a la discriminación de algunos ítems. Por ejemplo, la identificación del número de carpeta del Banco de Seguros del Estado o la explicitación de los descuentos. Además, hay algunos ítems que, de alguna manera, violan el artículo 38 del Decreto Nº 108, de 2007, por ejemplo, cuando se incluye nocturnidad y quebranto de caja.

De acuerdo con la disposición que acabo de referir, en el recibo debe haber una relación detallada de todos los rubros que lo componen según los casos, y esas expresiones genéricas no corresponden. Hay alguna observación con respecto al recibo de pago del salario vacacional. De las declaraciones de los trabajadores surge que existiría una duplicación de recibos y descuentos por faltante de mercadería, hurtos o roturas.

A partir de ahí, los inspectores realizaron una serie de intimaciones a la empresa. La empresa ha evacuado esa vista y el último informe inspectivo -que no surge notificado en el expediente, pero igualmente trasmitimos su contenido -nota que se subsanan parcialmente algunas observaciones que tienen que ver con el libro de Registro Laboral.

Los inspectores hacen una apreciación negativa de los argumentos que esgrime el empleador sobre los descuentos que realiza la empresa a los trabajadores por la mercadería que se ha roto o hurtado. Por lo tanto, entienden que no se cumplió con esa intimación. Se mantienen las observaciones; seguramente, ahora va a haber una expresión de la división jurídica de la Inspección sobre la comisión o no de infracciones y las posibilidades de multas en este momento. También va a reiterar las intimaciones, y de no cumplirse, habrá resoluciones que van a incorporar sanciones.

SEÑOR PRESIDENTE.- De la misma manera que en el tema anterior, solicitamos que, en la medida de lo posible, se nos brinde un informe de las actuaciones realizadas por la Inspección y de su resultado, en la medida en que está por comparecer la empresa en la Comisión.

Pasamos a lo relacionado con el Instituto Nacional del Cáncer.

SEÑOR ROBALLO.- A este respecto, también existen expedientes en la Inspección, esencialmente, sobre la gestión del Instituto y la vinculación de algunas decisiones con situaciones que podrían constituir acoso moral laboral. En ese sentido, se informa a la Comisión que existen en la Inspección General del Trabajo cuatro expedientes que están siendo diligenciados en este momento: tres tienen que ver con acoso moral laboral y uno con condiciones ambientales de trabajo.

En cuanto al expediente Nº 2496, de 2012, la denunciante es la licenciada Gladys Gonzales Villagrán y los denunciados son el doctor Álvaro Luongo y la licenciada Lilián Aristimuño, Director y Directora, respectivamente. La denuncia, presentada en marzo de este año, versa esencialmente sobre una situación que podría ser calificada, si se comprobara, de acoso moral laboral. ASSE ha presentado descargos y se niegan los hechos. La semana próxima va a tener lugar la declaración de testigos propuestos por las partes.

En cuanto al expediente Nº 3859, de 2012, la denunciante es Liliam Duval y los denunciados son las licenciadas en enfermería Miraballes y Cecilia Rossi. También hace referencia a situaciones que podrían constituir, de constatarse, acoso moral laboral.

Siempre, cuando se trata de organismos del Estado, lo primero que hace la Inspección es solicitar información sobre si se han instruido sumarios o investigaciones administrativas, para no duplicar esfuerzos, y porque, además, el Estado tiene la obligación y la infraestructura necesaria para hacer las investigaciones correspondientes, cuyo resultado puede ser recurrido por parte de los damnificados y, eventualmente, revisado por el Tribunal de lo Contencioso Administrativo.

La Inspección hace un seguimiento y un análisis, no del contenido, porque eso lo hace el Tribunal, sino de que efectivamente se esté tratando el tema. Cuando el organismo del Estado no procede de esa manera, la Inspección asume la investigación y procesa. A veces, nos encontramos con que iniciamos un procedimiento y ya hay en la Administración una investigación o un sumario concluido o a mitad de camino. A veces, se da la situación de que hay un expediente en la Inspección que se está diligenciando, y, al mismo tiempo, otro en la Administración.

Tratamos de ser razonables en ese sentido, pero el objetivo central es que se investigue la situación y no quede un planteo de esas características sin ningún procedimiento. Por eso, en este expediente que acabo de referir también se ofrecieron testigos, hay una audiencia fijada para los próximos días y se está procediendo a hacer la investigación.

En el caso del expediente Nº 3860, de 2012, la denunciante es María Jara y el denunciado es el licenciado o la licenciada Rossi. La denuncia tiene que ver con temas de asignación de tareas, etcétera, que son interpretadas por la denunciante como una situación de acoso. No hemos tenido noticias de ASSE en el sentido de que se hubiera hecho una investigación administrativa, por lo que ya se hizo apertura a prueba y se ha fijado una audiencia para la recepción de declaraciones testimoniales de los testigos propuestos.

Hay una especie de cruzamiento de testigos y actores en los diferentes expedientes, y también de denunciados. Creemos que quizás eso merezca un abordaje más integral, pero tenemos la obligación de procesar estos expedientes.

Por último, hay un expediente que refiere a las condiciones ambientales de trabajo. Es el Nº 6512, de 2012. En ese caso, hubo una clausura preventiva del sector asistencia social del edificio viejo. No se cumplió con las intimaciones pero se está respetando la clausura, así que los trabajadores no están expuestos a los riesgos ahí detectados.

En este tema hay varios expedientes y varias actuaciones de la Inspección del Trabajo. Estamos a disposición para actualizar la información cuando lo entiendan pertinente.

SEÑOR PRESIDENTE.- Tenemos pendiente la visita del Director del Instituto del Cáncer y de la Federación de Funcionarios de Salud Pública, que han sido solicitadas por diferentes legisladores. Sería bueno tener la documentación de las actuaciones que viene realizando la Inspección sobre este tema.

Pasamos al tema relacionado con el frigorífico SOMICAR, de la ciudad de Salto.

SEÑOR ROBALLO.- En este caso también hay varias actuaciones de la Inspección General del Trabajo. Hay expedientes relativos a condiciones ambientales de trabajo y a condiciones generales de trabajo y una inspección de andamios. A su vez, los trabajadores refieren a una situación de despidos que habrían sido motivados por el reclamo del cumplimiento del laudo vigente. Esa nos parece una situación grave. No voy a hacer referencia a los expedientes de las condiciones ambientales de trabajo porque no es el centro del planteo de los trabajadores en su comparecencia en la Comisión. Haré referencia a estos despidos y a algunas cuestiones relacionadas con la protección de los derechos de los trabajadores, sea en lo que tiene que ver con lo salarial como con derechos fundamentales. Estoy hablando de la denuncia de despido de dirigentes sindicales.

En las cuestiones que tienen que ver con condiciones generales de trabajo, es decir, el cumplimiento del laudo, no necesitamos una denuncia. El hecho de tomar conocimiento a partir de la expresión de los trabajadores en esta Comisión amerita una intervención. No la hemos hecho porque en la propia versión taquigráfica consta -también hemos podido obtener información al respecto -que el frigorífico no estaba funcionando. La inspección se vuelve inefectiva, porque al no estar los trabajadores en su lugar de trabajo, no se puede hacer el relevamiento correspondiente. Nos vamos a quedar atentos -a través de ustedes o, quizás, de una comunicación directa -para que cuando empiece a funcionar el frigorífico, podamos realizar una actuación inspectiva y comprobar que efectivamente se esté cumpliendo con el laudo vigente. Quizás en ese momento podamos afinar un poco la trasmisión de información entre la Inspección, la Comisión y los trabajadores, y poder programar una llegada y comprobar estos hechos.

En cuanto a la situación de represión sindical, no tenemos una denuncia concreta. La Inspección ha ido en un camino de avanzar sobre todo en lo que provoca su intervención. Consideramos que, si bien no existe una denuncia formal presentada ante la Inspección General del Trabajo, el hecho de que haya habido una comparecencia de los trabajadores en esta Comisión y que nosotros hayamos tomado conocimiento, es suficiente para ameritar una intervención. Simplemente, quizás sea necesario tener un contacto directo con los trabajadores para identificar sus nombres y poder relevar eficientemente esa situación. Sobre todo -al igual que en el tema de condiciones generales, hay que establecer cuándo los trabajadores van a estar en sus lugares de trabajo, porque es la manera que tenemos de proceder eficientemente a la fiscalización.

SEÑOR PRESIDENTE.- Quiero informar al Inspector General del Trabajo que después de la comparecencia de los trabajadores la Comisión concurrió a Salto. Tuvimos una reunión particular y otra general con el Intendente -puesto que se trata del frigorífico municipal, explotado por una empresa en régimen de comodato o de concesión, con los empresarios y con los trabajadores. Eso fue a fines de mayo y se nos informó que estaban en condiciones de empezar a trabajar en los primeros días de junio, por lo que ya debe de estar faenando.

Tenemos entendido que en una plaza de la ciudad de Salto hay un campamento de los trabajadores que habían sido despedidos. Vamos a tomar contacto con ellos para tener información de primera mano y hacérsela llegar a la Inspección.

SEÑOR ROBALLO.- Quiero hacer una aclaración con respecto a una referencia que surge de la versión taquigráfica. El hecho de que la empresa explote el frigorífico municipal no inhibe la actuación de la Inspección General del Trabajo. La actuación de la Inspección es el principio; solo hay algunas excepciones e, incluso, el organismo ha revisado algunos criterios, porque entiende que el campo de acción debe ser el máximo posible, obviamente, de acuerdo con la normativa vigente.

Por lo que manifiesta el Presidente de la Comisión, los trabajadores que fueron despedidos en su momento no habrían sido reintegrados a partir de haberse retomado la explotación del frigorífico. Quiere decir que no hay un acuerdo entre trabajadores y empleadores sobre un funcionamiento -podríamos decir -normal o debido en cuanto al cumplimiento de los laudos y al respeto de los derechos sindicales. Así que, por lo que estoy percibiendo, está vigente la necesidad de la intervención de la inspección.

SEÑOR PRESIDENTE.- Pasamos ahora al planteo realizado por los funcionarios de la Comisión Nacional Honoraria de Zoonosis.

SEÑOR ROBALLO.- La verdad es que nos costó un poco discernir el planteo y la eventual intervención o apreciaciones de la Inspección General del Trabajo, porque hay cuestiones vinculadas con la salud pública, con Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca y con la Comisión Honoraria, y no voy a hacer referencia a otras comisiones respecto de las cuales tenemos varios expedientes en la Inspección en esa situación que es difícil de definir si se trata de actividad pública o privada y qué tipo de relación tiene el personal con ese tipo de instituciones.

En este caso, vemos que hay un vínculo con una comisión honoraria. El elemento remuneración no está nada claro. Está referido en la versión taquigráfica que comparecerían a esta Comisión las autoridades correspondientes, pero no sabemos si se concretó como para poder tener algún elemento más. No surge a primera vista si estamos ante una situación de relación laboral típica, de qué tipo de contrataciones se trata.

Se hace referencia a que estas personas que se desempeñan utilizan la herramienta del monotributo, que se usa para determinados trabajadores independientes o autónomos. Al igual que en el caso de las unipersonales, quizás sea necesario hacer un análisis sobre si es la herramienta adecuada o no, y corresponderá también una intervención del Banco de Previsión Social a esos efectos.

De todos modos, no quedó claro para la Inspección la verdadera pretensión de estas personas que se desempeñan en esta Comisión. Se hace referencia al mecanismo de cobro o de percepción de ingresos y a la aplicación de determinadas tasas que tienen que ver con la prevención de determinadas enfermedades. Luego, se menciona la provisión de determinados medicamentos a los animales, pero, en algunos lugares, dependiendo de la región o, incluso, de la persona involucrada, se otorga o no, según se pague o no, con diferentes variantes.

Es bastante desordenado ese sistema y se imaginarán que a los efectos de determinar una relación laboral o qué características podría tener, se vuelve difícil el planteo. A menos que la Comisión nos transmita otra cosa, a priori, no percibimos una intención por parte de estas personas de modificar el régimen que los relaciona con la Comisión; hacen mucha referencia al aspecto sanitario y económico.

Al igual que en algunos temas que ya planteamos, como, por ejemplo, el de Casinos, la Inspección podría requerir a estas personas o a la Comisión información a efectos de despejar algunas interrogantes. Asimismo, podríamos esperar la comparecencia de la Comisión Honoraria de Zoonosis, luego, me envían la versión taquigráfica, y definiríamos la posibilidad de una intervención de la Inspección.

SEÑOR PRESIDENTE.- Creo que lo más pertinente sería esperar que comparezca la Comisión Honoraria de Zoonosis en esta Comisión de Legislación del Trabajo e inmediatamente enviarle la versión taquigráfica y ponernos en contacto la Inspección para ver de qué manera se actúa.

SEÑOR OLIVERA.- Compartimos lo que se ha planteado. Los planteos son muy diversos, dado que la situación es muy disímil según las regiones. Esa es una de las inquietudes que tenemos que deberá ser evacuada por la Comisión de Zoonosis.

Creo que el Ministerio debería tener un reglamento que unifique esos criterios. No nos parece bueno que exista ese tipo de dispersión. A nosotros nos preocupan los aspectos sanitarios y el rol que juegan las asociaciones rurales. Aquí se involucra a varios sectores de la sociedad.

Nos parece importante unificar criterios. Quienes vinieron acá nos plantearon que no había un único criterio para abordar este tema.

SEÑOR COITIÑO.- La información que nos han entregado es muy rica; nos queda mucho trabajo pendiente. Luego leeremos la versión taquigráfica.

Las condiciones de trabajo son un tema que esta Comisión ha venido acumulando, no solo este año, sino todo el anterior. Recorrimos varios lugares del país y nos encontramos con un conjunto de problemas, pero no podemos responsabilizar solamente al Ministerio o la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social.

El primer tema que quiero plantear es el informalismo. En todos los lugares que visitamos, quienes estaban en el ámbito formal se sentían agredidos por el informal. Eso generaba relaciones de competencia en condiciones desfavorables para quien cumplía con sus obligaciones.

Ahora me quiero referir a las Comisiones tripartitas que dependen directamente de la relación de fuerzas entre la organización de los trabajadores y los empresarios. Lo que está planteado son desafíos de modificar el proceso de producción. Esa modificación implica inversión o gasto y, entonces, aparecen los problemas.

Los problemas que generan los agrotóxicos tienen gran dimensión y se han comenzado a plantear en la Comisión en los últimos meses.

Nosotros queremos plantear la necesidad de articular Poder Ejecutivo con Poder Legislativo, porque hay aspectos que son de legislación. Muchas veces, las reglas existentes corresponden a otros tiempos de los procesos de producción.

El año pasado en esta Comisión intentamos hacer un intercambio -pero no tuvimos suerte -de tipo exploratorio en el que participara el Ministerio, el Banco de Previsión Social y la DGI. En el informalismo funcionan zonas que atienden cada uno de estos organismos e instituciones del Poder Ejecutivo. Yo intento plantear una visión más general.

Ahora me voy a referir a los accidentes de trabajo. Debido a la tarea de sensibilización que los trabajadores vienen realizando, se ha tomado conocimiento de los accidentes en la construcción. Pero en el trabajo agropecuario se dan en la misma cantidad. En ese caso, no hay sensibilización, porque hay debilidad.

Recuerdo una visita que hicimos a Bella Unión en la que nos pedían que los ayudáramos a que se entendiera que existe una ley de ocho horas. Hay legislación, pero quedan pendientes los controles. Una tarea que se da en todo el país requiere de recursos materiales, etcétera. Sabemos que existen dificultades para realizar controles en el campo, ya que se necesita trasladarse y personal adecuado. Como se va a comenzar a tratar la Rendición de Cuentas, quizá sea un buen momento para plantear esta situación.

A medida que salimos de Montevideo, la informalidad en los trabajadores y trabajadoras domésticas es alta. Es muy difícil actuar frente a alguna denuncia debido a que el ingreso al hogar es inviolable y mientras se hace un trámite judicial desaparece el problema.

Quiero dejar abierto un ámbito de trabajo. Es imposible resolver todo en una sola reunión. Se necesita una comisión con visión estratégica que vaya paulatinamente atacando cada problema. Sería una utopía creer que se pueden resolver todas las situaciones.

Aprovechando la visita del Inspector Nacional del Trabajo, quería plantear el problema del informalismo, que es una plaga que no favorece los esfuerzos que se vienen realizando a nivel del Estado para mejorar las relaciones y condiciones de trabajo.

Quizás habrá que legislar sobre algunos de los temas que hemos conversado, pero no se puede hacer solo desde acá.

Reitero que considero imprescindible la coordinación de la DGI, el Banco de Previsión Social y Ministerio de Trabajo y Seguridad Social luchar contra el informalismo. Tenemos que buscar una línea de trabajo y que la sensibilidad existente a nivel de Gobierno -que la hay -se pueda plasmar en las diferentes medidas.

Si la Inspección del Trabajo nos propone algo, seguramente tendrá muchos votos a favor en esta Comisión.

SEÑOR ROBALLO.- Si ustedes quieren, podríamos fijar otra reunión para que informemos sobre todos estos aspectos en los que estamos trabajando. No podemos decir que estamos perfectamente bien en todos, pero por suerte, podemos informar que hay un proyecto de trabajo para cada uno de ellos.

En lo que respecta a la informalidad, inclusive, antes de asumir el cargo, ya habíamos acordado con el Ministro la necesidad de generar una herramienta más eficiente que, de alguna manera, genere políticas integrales e interinstitucionales para el abordaje de esa problemática. Notábamos que en la informalidad no existía un correlato con los avances que se habían dado. En el año 2010 se constituyó lo que se denominó "El ámbito por la inclusión y formalización del Trabajo", es presidido por la Inspección de Trabajo y está integrado por el Banco de Previsión Social, la DGI, la Dirección Nacional de Aduanas, la OPP, el Ministerio de Economía y Finanzas, el Ministerio de Industria, Energía y Minería y el MIDES. También han tenido alguna participación los actores sociales, empleadores y trabajadores, y pretendemos que se integren regularmente.

Este es un segundo impulso de lo que fue en el período pasado el famoso "Diálogo Nacional" que tuvo diferentes aspectos como el empleo y la seguridad social. De alguna manera, esta es una concreción de algunas ideas. La participación de esos actores es de primer nivel. A la mesa de trabajo concurren el Presidente del Banco de Previsión Social, el Director Nacional de Rentas, el Director Nacional de Aduanas, representantes de primer nivel de los organismos del Estado y se toman importantes decisiones a dos niveles. Uno de ellos tiene carácter propositivo. Como saben se amplió el decreto que posibilita la inclusión de nuevos colectivos al monotributo. El paso hacia el monotributo puede ser sencillo para quienes estuvieron en algún momento en la formalidad pero hoy ya no. Para otro colectivo de personas que surge de planes sociales del MIDES o para personas que hace mucho tiempo o siempre estuvieron en la informalidad, se creó el monotributo social MIDES.

SEÑOR PRESIDENTE.- Pedimos disculpas al Inspector Nacional de Trabajo pero, lamentablemente, no tenemos más tiempo, así que queda pendiente otra reunión para tratar el tema que mencionó el señor Diputado Coitiño.

SEÑOR ROBALLO.- Quisiera decir que en el trabajo doméstico hemos realizado inspecciones de oficio. Se visitaron 9.000 hogares.

Se ha aumentado notablemente la presencia de la Inspección en el interior y se han reforzado los recursos.

Comenzamos con una comisión tripartita; en el período pasado había siete y ahora ya tenemos diecisiete. Allí se legisla en materia de seguridad y salud.

Vamos a realizar un informe sobre toda la acción del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, las comisiones tripartitas, los ámbitos bipartitos y las demás áreas. Si la Comisión está de acuerdo, podríamos presentárselo en una próxima reunión.

SEÑOR PRESIDENTE.- Estamos de acuerdo y vamos a coordinar la reunión lo más rápidamente posible.

Le agradecemos la visita.

(Se retira de Sala el Inspector Nacional de Trabajo, doctor Juan Andrés Roballo)

—— Se pasa a considerar un asunto grave y urgente.

Se trata de la extensión del seguro de paro a los ex trabajadores de la empresa Kindale por ciento ochenta días.

Si se vota en la Comisión podemos solicitar que se trate en la sesión de esta tarde, para que luego sea enviado al Senado.

Se va a votar.

(Se vota)

—— Cuatro por la afirmativa: AFIRMATIVA. Unanimidad.

Propongo que el señor Diputado Olivera sea el miembro informante.

(Se vota)

—— Cuatro por la afirmativa: AFIRMATIVA. Unanimidad.

Se levanta la reunión.